

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

PA 2562 HRH Transformation

ตัวชี้วัด : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วันที่ 5 กันยายน 2562

ยุทธศาสตร์
มาตรการ

HRP

HRD

HRM

HRN

“House Model”

เป้าหมาย: ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

กิจกรรมหลัก

1.1 พัฒนารฐานข้อมูลกำลังคน

**กระทรวง
HROPS**



กอง บค.

1.1.1

**ประเทศ
GIS/NHWA**



กยพ.

1.1.2

2.1 แผนการผลิต
2.2 แผนการพัฒนา สบช.
2.3 ดำเนินการพัฒนา

2.4 แผนพัฒนาทักษะเฉพาะ

- การบริหารจัดการ ● ทักษะดิจิทัล
- ค่านิยม MOPH

สบช. บค. กยพ. สารนิเทศ ศทส.

3.1 แผนบริหารตำแหน่ง
แผนกระจายอำนาจ กอง บค.
3.2 การสรรหาเชิงรุก
3.3 พัฒนามาตรฐาน PMS

3.4 ขับเคลื่อนองค์กร
แห่งความสุข กยพ

3.5 ขับเคลื่อนนโยบายกระจาย
อำนาจดำเนินงาน HR ตาม
มาตรฐาน เขตสุขภาพ

4.1 พัฒนาภาคีเครือข่ายด้าน
สุขภาพ ระดับประเทศ
กยพ. บค. สบช.

4.2 พัฒนาภาคีเครือข่าย
ระดับเขต Share Resources
เขตสุขภาพ

ความก้าวหน้าการดำเนินงานในแต่ละไตรมาส (Small Success)

รอบ 3 เดือน

รอบ 6 เดือน

รอบ 9 เดือน

รอบ 12 เดือน

เขตสุขภาพมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคน
อย่างมีประสิทธิภาพ

มีแผนบริหารตำแหน่ง และ
มีการดำเนินการตามแผน

มีการบริหารกำลังคนด้านสุขภาพให้
เกิดประโยชน์สูงสุด

เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพไม่
น้อยกว่าร้อยละ 70

Quick win

1. ฐานข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน
2. ทุกเขตสุขภาพมีแผนพัฒนากำลังคนตาม Service Plan
3. มีแผนบริหารตำแหน่งของกระทรวงสาธารณสุข (สป+กรม)
4. กำหนด HRH Co-ordinating Unit & National HRH Policy Collaboration

Quick win

1. สามารถเชื่อมต่อระบบข้อมูลระหว่าง HROPS และ GIS Health ได้
2. ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด
3. มีผลการประเมิน Happinometer และ HPI

Quick win

1. ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพในภาพรวมประเทศบน GIS Health มีความครบถ้วนมากกว่า 70%

Quick win

1. ข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 98*
2. มีข้อมูลตามบัญชีกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ (NHWA)
3. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71
4. มีหน่วยงานที่เป็น Best practice ด้านองค์กรแห่งความสุข อย่างน้อยจังหวัดละ 1 หน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 42

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ*}}{\text{จำนวนเขตสุขภาพ}} \times 100$$

*การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

จังหวัดจะต้องมี

1

มีข้อมูล

25 คะแนน

มีฐานข้อมูลกำลังคน
ด้านสุขภาพของ
กระทรวงสาธารณสุข

2

มีแผนบริหารตำแหน่ง

25 คะแนน

แผนบริหารกำลังคน
- แผนบริหารตำแหน่ง
- แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ฯลฯ

3

มีการดำเนินงานตามแผน

25 คะแนน

ตำแหน่งว่างลดลง
ตามเป้าหมายที่กำหนด

ไตรมาส 2 ไม่เกินร้อยละ 5

ไตรมาส 4 ไม่เกินร้อยละ 3

4

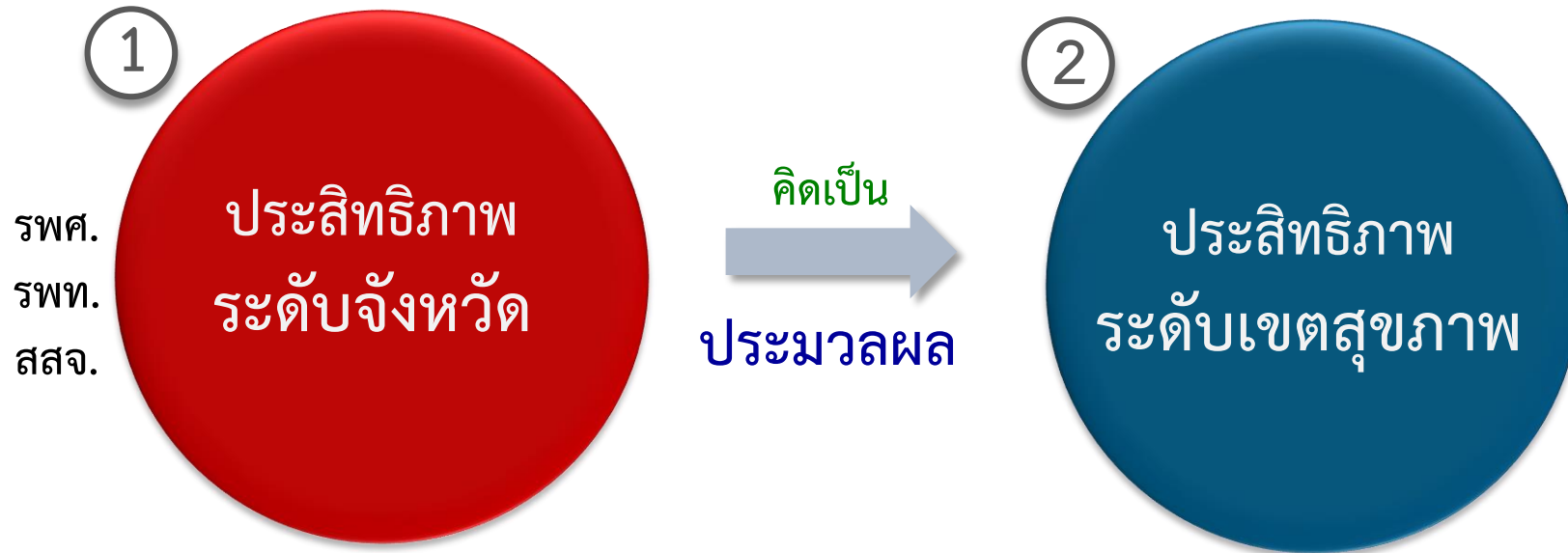
บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

25 คะแนน

จำนวนบุคลากรสายให้บริการ
ทางการแพทย์ (ยกเว้น สายขาดแคลน)
ที่มีอยู่จริงเทียบกับกรอบอัตรากำลัง
ที่กำหนดในระดับหน่วยงาน
โดยมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

กรอบแนวคิดการประมวลผลการดำเนินงาน

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”



จำนวนจังหวัด
ที่มีประสิทธิภาพ

คิดเป็น
=

≥ 70%
ของจำนวนจังหวัดทั้งหมด
ภายในเขตสุขภาพ

คิดเป็น
=

เขตสุขภาพ
ที่มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน (Small Success)

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2562)

PA 2562 HRH Transformation

ตัวชี้วัด : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงานความก้าวหน้า และแผนการดำเนินงาน (ตาม Small Success/Quick Win)



ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

ความก้าวหน้าการดำเนินงาน/Small Success

ผลการดำเนินงาน

รอบ 3 เดือน

เขตสุขภาพมีระบบ
การบริหารจัดการ
ข้อมูลกำลังคน
อย่างมีประสิทธิภาพ

1

ฐานข้อมูลกำลังคน
ของกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

มีฐานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข ณ วันที่ 31 ต.ค. 61
มีจำนวนบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 396,597 คน

2

สามารถเชื่อมต่อระบบข้อมูลระหว่าง
HROPS และ GIS Health ได้

พบความคลาดเคลื่อนของฐานข้อมูลชื่อส่วนราชการในสังกัด สป.
อยู่ระหว่างการยืนยันและตรวจสอบข้อมูลจากส่วนภูมิภาค
(ยืนยันแล้ว 68 จว. ยังไม่ยืนยัน 8 จว. (1,081 หน่วยงาน))



3

ทุกเขตสุขภาพมีแผนพัฒนากำลังคน
ตาม Service plan

มีแผนพัฒนากำลังคนตาม Service plan
ครบ 12 เขตสุขภาพ

4

กำหนด HRH Co-ordinating Unit &
National HRH Policy Collaboration

จัดตั้ง “กลุ่มประสานยุทธศาสตร์และนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพ”
แต่งตั้ง “คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และอนุกรรมการ
ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

รอบ 6 เดือน

มีแผนบริหาร
ตำแหน่งและมีการ
ดำเนินการตามแผน

1

มีแผนการบริหารตำแหน่งของ
กระทรวง (สป.+กรม)

มีแผนบริหารตำแหน่งจากเขตสุขภาพ
และกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2

ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมาย
ที่กำหนด (ไม่เกินร้อยละ 5)

ตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 6.14 (12,954 คน./210,822 คน.)

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

ความก้าวหน้าการดำเนินงาน/Small Success

ผลการดำเนินงาน

รอบ 9 เดือน
มีการบริหารกำลังคน
ด้านสุขภาพให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด

1

ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพในภาพรวม
ประเทศบน GIS Health
มีความครบถ้วน มากกว่า 70%

ตรวจสอบและจัดเก็บข้อมูลในหน่วยบริการสุขภาพในสังกัด สป.
นอกสังกัด สป. และ รพ.เอกชนทุกแห่ง โดยให้แต่ละหน่วยงาน
บันทึกข้อมูลผ่านเว็บไซต์ gishealth.moph.go.th/healthmap
ติดตาม ประเมินผลข้อมูลฯในรอบ ๙ เดือน
มีความครบถ้วนประมาณ ๙๐ %

รอบ 12 เดือน

เขตสุขภาพมีการบริหาร
จัดการกำลังคน
ที่มีประสิทธิภาพไม่น้อย
กว่าร้อยละ 70

1

ข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข
เป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 98*

มีข้อมูลบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจุบันร้อยละ 100

2

มีข้อมูลตามบัญชีกำลังคนด้านสุขภาพ
ของประเทศ (NHWA)

มีข้อมูลรายงานตัวชี้วัดกำลังคนด้านสุขภาพ (NHWA)

3

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีบุคลากร
สาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอร้อยละ 88.33
(204,148 คน./231,119 อัตรา)

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

รอบ 3 เดือน

เขตสุขภาพมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

1

ฐานข้อมูลกำลังคน
ของกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

มีฐานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข ณ วันที่ 31 ต.ค. 61
มีจำนวนบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 396,597 คน

ออกแบบแนวทาง/แบบฟอร์ม
ฐานข้อมูลบุคลากรกระทรวง
สาธารณสุข



แจ้งเวียนหนังสือถึงกรมในสังกัด สธ
เพื่อให้จัดส่งข้อมูลบุคลากร
(สธ 0208.11/2671 ลงวันที่ 18 ธ.ค. 61)



รวบรวมและตรวจสอบ
ข้อมูลเพื่อจัดทำฐานข้อมูล
บุคลากรของ สธ



ฐานข้อมูลบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561 จำนวน 396,597 คน

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ
361,149 คน

สำนักคณะกรรมการอาหาร
และยา 705 คน

กรมการแพทย์แผนไทยฯ
364 คน

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2,099 คน

กรมสนับสนุนบริการ
สุขภาพ 1,201 คน

กรมสุขภาพจิต
4,869 คน

กรมอนามัย
3,063 คน

กรมการแพทย์
16,879 คน

กรมควบคุมโรค
6,238 คน

สำนักงานรัฐมนตรี
30 คน

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

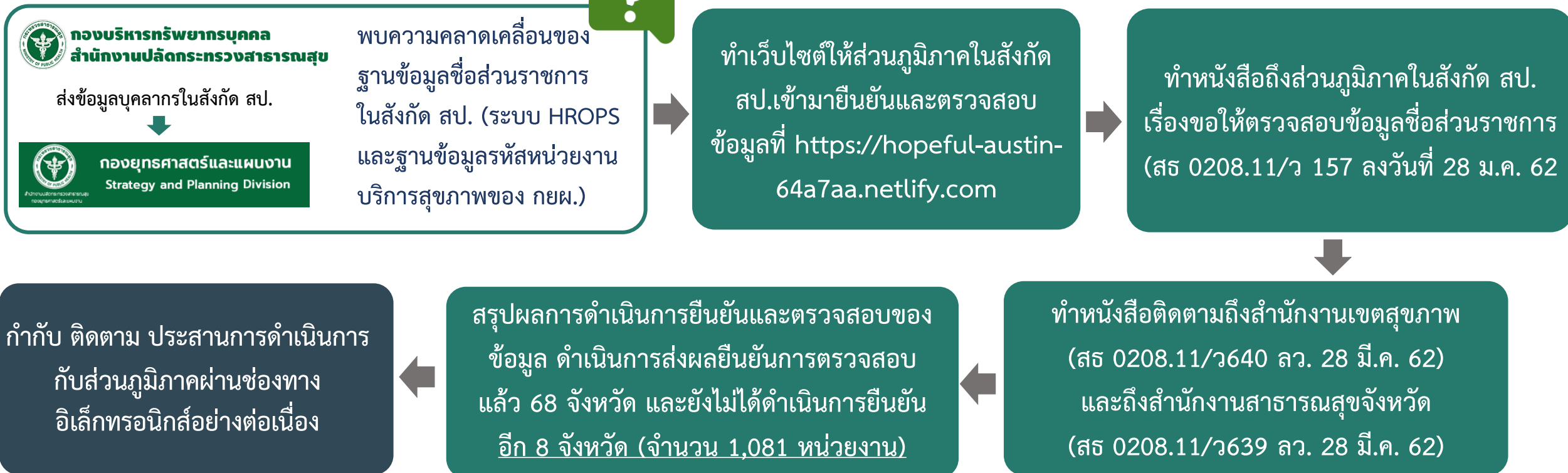
รอบ 3 เดือน

เขตสุขภาพมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

2

สามารถเชื่อมต่อระบบข้อมูลระหว่าง
HROPS และ GIS Health ได้

พบความคลาดเคลื่อนของฐานข้อมูลชื่อส่วนราชการในสังกัด สป.
อยู่ระหว่างการยืนยันและตรวจสอบข้อมูลจากส่วนภูมิภาค
(ยืนยันแล้ว 68 จว. ยังไม่ยืนยัน 8 จว. (1,081 หน่วยงาน))



ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

รอบ 3 เดือน

เขตสุขภาพมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

3

ทุกเขตสุขภาพมีแผนพัฒนากำลังคน
ตาม Service plan

มีแผนพัฒนากำลังคนตาม Service plan
ครบ 12 เขตสุขภาพ

4

กำหนด HRH Co-ordinating Unit &
National HRH Policy Collaboration

จัดตั้ง “กลุ่มประสานยุทธศาสตร์และนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพ”
แต่งตั้ง “คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และอนุกรรมการ
ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

1

จัดตั้ง “กลุ่มประสานยุทธศาสตร์และนโยบาย
กำลังคนด้านสุขภาพ” เป็นหน่วยงานภายใน
สังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.
เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้าน
สุขภาพของประเทศ (ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง
สาธารณสุข ครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 19 ธ.ค. 61)

2

แต่งตั้ง “คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข และอนุกรรมการขับเคลื่อน
นโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข” (คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข
ที่ ๑๖๑๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๔ ธ.ค. ๖๑)

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

รอบ 6 เดือน

มีแผนบริหารตำแหน่ง และมีการดำเนินการตามแผน

1

มีแผนการบริหารตำแหน่งของ
กระทรวง (สป. + 8 กรม)

อยู่ระหว่างการดำเนินการรวบรวมแผนบริหารตำแหน่ง
จากเขตสุขภาพ และกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข



จัดประชุมอบรมให้ความรู้เรื่องแผนบริหารตำแหน่งว่าง

- เขตสุขภาพ วันที่ 25 – 26 ตุลาคม 61

- กรมในสังกัด กสธ. วันที่ 27 – 28 พ.ย. 61



ติดตามผลการจัดทำ
แผนบริหารตำแหน่ง



อยู่ระหว่างรวบรวมแผนบริหารตำแหน่ง
จากเขตสุขภาพ
และกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

รอบ 6 เดือน

มีแผนบริหารตำแหน่ง และมีการดำเนินการตามแผน

2

ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมาย
ที่กำหนด (ไม่เกินร้อยละ 5)

ตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 6.14

สูตรการคำนวณ

ร้อยละของตำแหน่งว่างลดลง
ตามเป้าหมายที่กำหนด

$$= \frac{\text{จำนวนตำแหน่งว่าง (ข้าราชการ + พนักงานราชการ) สังกัดหน่วยงาน}}{\text{จำนวนตำแหน่งทั้งหมด (ข้าราชการ + พนักงานราชการ) สังกัดหน่วยงาน}} \times 100$$

ผลการคำนวณ

ร้อยละ 6.14

จำนวนตำแหน่งว่าง(ขรก.+พรก.) 12,954 ตำแหน่ง

จำนวนตำแหน่งทั้งหมด (ขรก.+พรก.) 210,822 ตำแหน่ง

ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

รอบ 9 เดือน

มีการบริหารกำลังคนด้านสุขภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1

ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพในภาพรวม
ประเทศบน GIS Health
มีความครบถ้วน มากกว่า 70%

ตรวจสอบและจัดเก็บข้อมูลในหน่วยบริการสุขภาพในสังกัด สป./ นอกสังกัด สป.
และ รพ.เอกชนทุกแห่ง โดยให้แต่ละหน่วยงานบันทึกข้อมูลผ่านเว็บไซต์
gishealth.moph.go.th/healthmap ติดตาม ประเมินผลข้อมูลฯ
ในรอบ ๙ เดือน มีความครบถ้วนประมาณ 90 %



จัดประชุมปรึกษาหารือ
คณะทำงานระบบสารสนเทศ
ภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ
บนอินเทอร์เน็ต (GIS Health



จัดส่งหนังสือ (สร 020907/28209)
ขอความร่วมมือตรวจสอบและจัดเก็บข้อมูลทรัพยากร
สุขภาพผ่าน GIS Health ในหน่วยบริการสุขภาพ นอก
สังกัด สป. และ รพ.เอกชนทุกแห่ง (ในกรุงเทพมหานคร)
โดยให้แต่ละหน่วยงานบันทึกข้อมูลผ่านเว็บไซต์
gishealth.moph.go.th/healthmap



จัดส่งหนังสือ (สร 020507/28223)
ขอความร่วมมือตรวจสอบและจัดเก็บข้อมูล
ทรัพยากรสุขภาพผ่าน GIS Health
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด
โดยให้แต่ละหน่วยงานบันทึกข้อมูลผ่านเว็บไซต์
gishealth.moph.go.th/healthmap

ข้อมูลกำลังคนมีความครบถ้วน 90%

ติดตาม และประเมินผลข้อมูลฯ

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

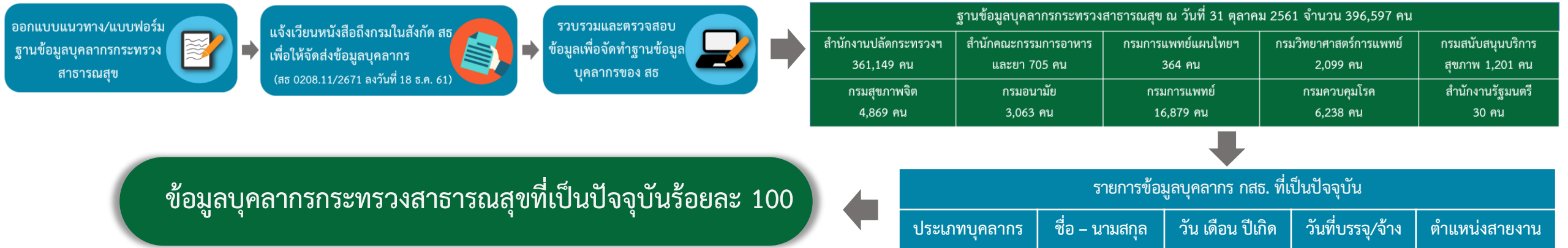
ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

รอบ 12 เดือน เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

1

ข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข
เป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 98*

มีข้อมูลบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นปัจจุบันร้อยละ 100



2

มีข้อมูลตามบัญชีกำลังคนด้านสุขภาพ
ของประเทศ (NHWA)

มีข้อมูลรายงานตัวชี้วัดกำลังคนด้านสุขภาพ (NHWA)

ข้อมูลจากระบบ GIS Health

ข้อมูลรายงานตัวชี้วัดกำลังคนด้านสุขภาพ
(NHWA)

หนังสือส่งข้อมูลรายงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงาน(ขับเคลื่อนภาพรวม)

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

รอบ 12 เดือน

เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

3

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีบุคลากร
สาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอร้อยละ 88.33

สูตรการคำนวณ

ร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

=

จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายให้บริการทางการแพทย์
(ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่มีอยู่จริง

กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน*

x100

ผลการคำนวณ

ร้อยละ 70.17

จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายให้บริการทางการแพทย์
(ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่มีอยู่จริง

204,148 ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน*

290,921 อัตรา

x100

ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562

*การคำนวณใช้กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน (กรอบอัตรากำลังขั้นสูง)

สรุปผลตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข รอบที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

คณะที่ 3 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

PA 2562 HRH Transformation

ตัวชี้วัด : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วันที่ 3 กันยายน 2562

ตัวชี้วัด :

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย :

ร้อยละ 70 จากจำนวนเขตสุขภาพทั้งหมด

ผลลัพธ์ :

ร้อยละ 100 ของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

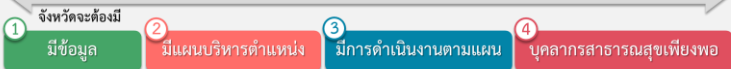
ผ่านเกณฑ์การประเมิน



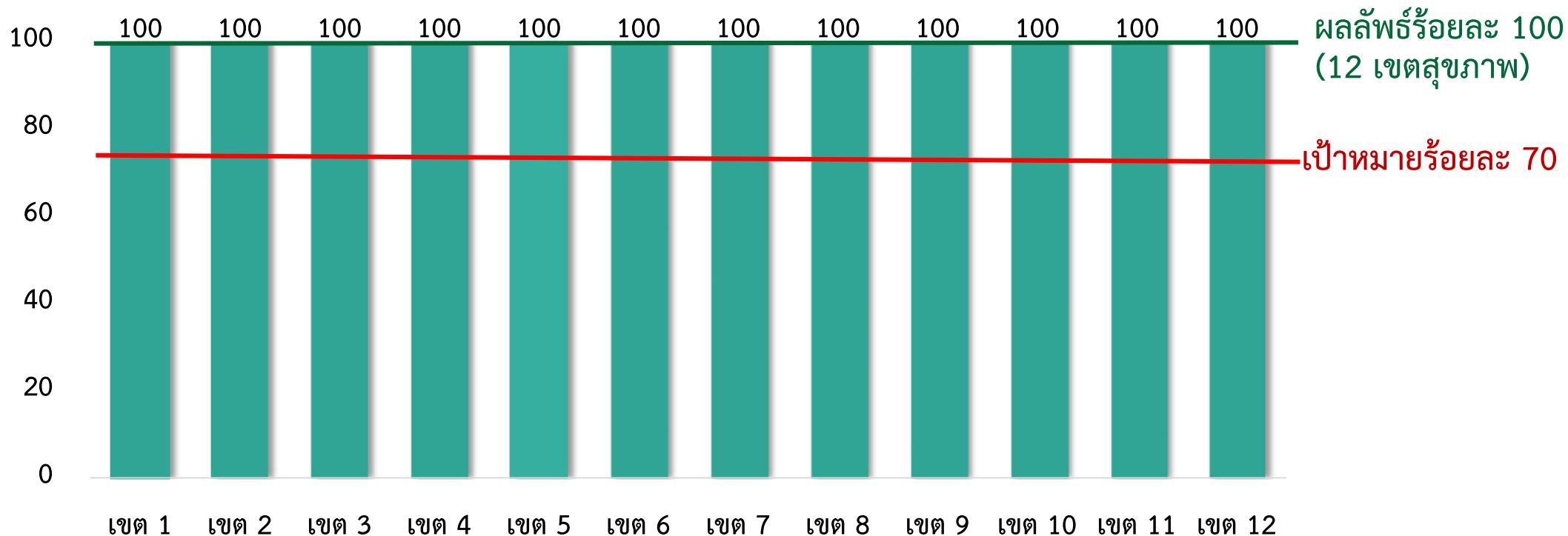
สูตรการคำนวณ: ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

$\frac{\text{จำนวนเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ} \times 100}{\text{จำนวนเขตสุขภาพ}}$

*การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)



12 เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพร้อยละ 100
(จังหวัดภายในเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
ได้คะแนนมากกว่า 70 คะแนน)



ตัวชี้วัด : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (เป้าหมาย : ร้อยละ 70 จากจำนวนเขตทั้งหมด)

เขตสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ 12 เขตสุขภาพ

เขตสุขภาพทั้งหมด 12 เขตสุขภาพ

x100 =

ร้อยละ
100

เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ



ผ่านเกณฑ์

สรุปผลการดำเนินงานตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น

เขตสุขภาพ	1. มีข้อมูล(บุคลากร) ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ 1 สิงหาคม 2562												จำนวน จังหวัดที่ มีการ จัดการ กำลังคน*	จำนวน จังหวัดที่ ไม่ผ่านเกณฑ์ การจัดการ จัดการ กำลังคน*	เขตที่มีการ บริหารจัดการ กำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ (> ร้อยละ 70)	ผลการ ประเมิน ผ่าน(✓) ไม่ผ่าน(x)
	1. ความเป็นปัจจุบัน (ร้อยละ)			2. มีรายงาน ข้อมูลบุคลากร	3. มีการใช้ ประโยชน์	2. มีแผน บริหาร ตำแหน่ง	3. การดำเนินการตามแผน (ตำแหน่งว่าง ลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่เกินร้อยละ 3) (เฉพาะ ชรก. & พรก.)				4. บุคลากรสาธารณสุข เพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71					
	ไป ประกอบ วิชาชีพ	วุฒิใน ตำแหน่ง	บันทึกคำสั่งเงินเดือนแล้ว (หน่วยงาน)				รวม	สป	เขต	จังหวัด*	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ*				
เขตสุขภาพที่ 1	97.35	99.02	ครบ 19	มีรายงาน	มี	มีแผน	5.52	3.38	0.45	1.69	68.85	86.61	7	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 2	95.78	99.12	ครบ 9 /เสนอ 1 /บริหาร 2	มีรายงาน	มี	มีแผน	4.65	2.86	0.33	1.45	70.16	88.16	5	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 3	98.33	98.62	ครบ 10	มีรายงาน	มี	มีแผน	4.61	2.56	0.49	1.57	64.40	81.97	5	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 4	99.21	99.52	ครบ 17 /บริหาร 3	มีรายงาน	มี	มีแผน	5.00	2.85	0.34	1.81	69.75	87.03	8	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 5	97.29	99.29	ครบ 22 /เสนอ1	มีรายงาน	มี	มีแผน	5.94	3.02	0.22	2.70	65.48	82.73	8	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 6	96.98	99.16	ครบ 20 /เสนอ 1/ บริหาร 1	มีรายงาน	มี	มีแผน	5.27	2.94	0.30	2.03	72.40	90.62	8	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 7	97.82	99.31	ครบ 9 /เสนอ 1	มีรายงาน	มี	มีแผน	3.96	2.33	0.31	1.33	68.39	88.26	4	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 8	98.58	99.46	ครบ 13/ เสนอ 3	มีรายงาน	มี	มีแผน	4.71	2.75	0.12	1.85	69.46	88.77	7	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 9	95.61	99.37	ครบ 8/ เสนอ 2/ บริหาร 4	มีรายงาน	มี	มีแผน	5.72	3.57	0.32	1.83	66.96	85.90	4	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 10	95.91	98.60	ครบ 12/ เสนอ 1	มีรายงาน	มี	มีแผน	4.55	2.61	0.27	1.68	69.15	87.98	5	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 11	94.03	98.58	ครบ 18	มีรายงาน	มี	มีแผน	5.77	3.37	0.50	1.91	70.31	87.97	7	-	100	✓
เขตสุขภาพที่ 12	99.06	99.12	ครบ 15/ เสนอ 2	มีรายงาน	มี	มีแผน	6.15	4.12	0.31	1.72	81.00	103.22	7	-	100	✓
รวม	97.17	99.12	89.58% (172/192)	ข้อมูล จากระบบ HROPS และแบบรายงาน ตก.1			5.24	3.09	0.33	1.82	70.17	88.33	76	-	ร้อยละ 100 ผ่านเกณฑ์	

ตัวชี้วัด : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (เป้าหมาย : ร้อยละ 70 จากจำนวนเขตทั้งหมด)

เป้าหมาย

≥ ร้อยละ 70

ข้อมูลจากระบบ HROPS
ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562

จำนวน 12 เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ≥ ร้อยละ 70

เขต 1 เขต 2 เขต 3 เขต 4 เขต 5 เขต 6 เขต 7 เขต 8 เขต 9 เขต 10 เขต 11 เขต 12

x100 =

ร้อยละ
100



ผ่านเกณฑ์

12 เขตสุขภาพ

1. มีข้อมูล

1. ใบประกอบวิชาชีพ

97.17%

(146,535 / 150,807)

2. วุฒิการศึกษา

99.12%

(195,233 / 196,968)

3. คำสั่งเงินเดือน (รอบ 1 เม.ย. 62)

89.58 %

(172 / 192 หน่วยงาน)

3. ร้อยละตำแหน่งว่างคงเหลือ ≤ 3%



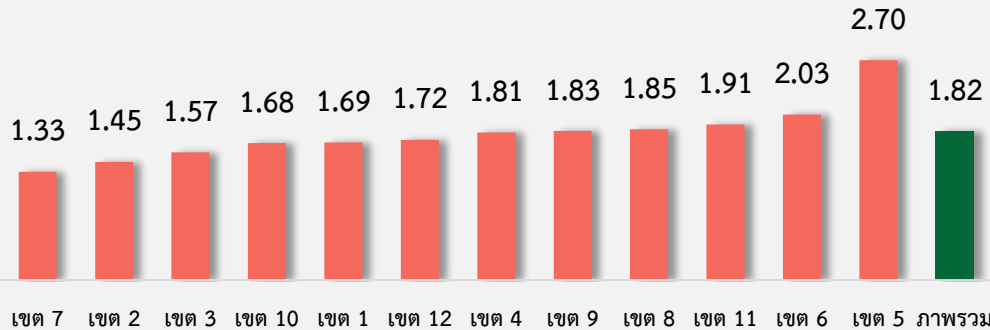
ตำแหน่งว่างคงเหลือ ร้อยละ **1.82***

จำนวนตำแหน่งว่าง 3,848 ตำแหน่ง จากตำแหน่งทั้งหมด 211,124 ตำแหน่ง

ชรก. ตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 1.82 (ตน.ว่าง 3,514/200,957 ตน.)

พรก. ตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 3.29 (ตน.ว่าง 334/10,167 ตน.)

≤ 3%



เขต 7 เขต 2 เขต 3 เขต 10 เขต 1 เขต 12 เขต 4 เขต 9 เขต 8 เขต 11 เขต 6 เขต 5 ภาพรวม

*การคำนวณใช้ตำแหน่งว่างที่อยู่ในอำนาจของจังหวัด และไม่นับรวมตำแหน่งที่ On Process

4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ≥ 71%

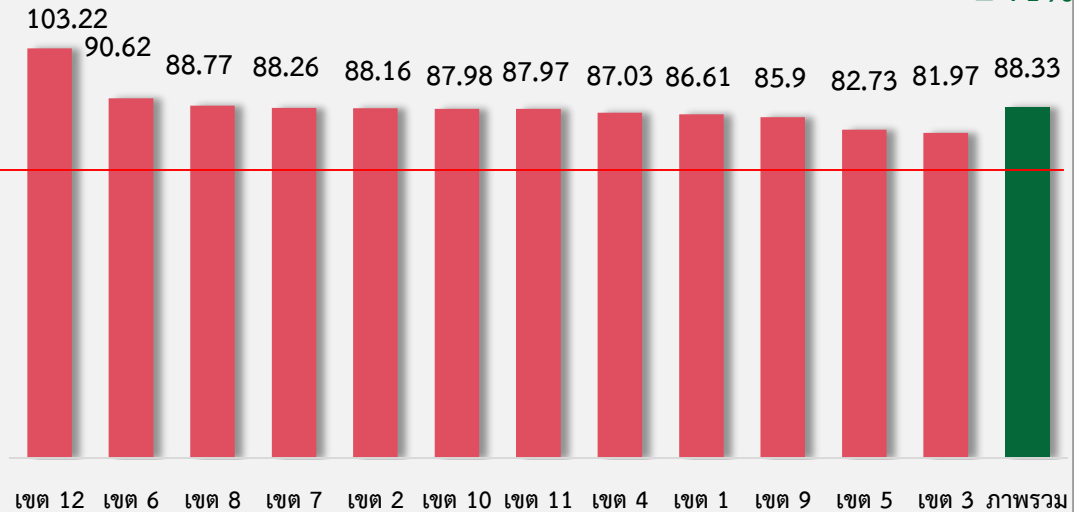


บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ร้อยละ **88.33***

กรอบอัตรากำลัง 231,119 มีบุคลากรปฏิบัติจริง 204,148 คน.



≥ 71%



เขต 12 เขต 6 เขต 8 เขต 7 เขต 2 เขต 10 เขต 11 เขต 4 เขต 1 เขต 9 เขต 5 เขต 3 ภาพรวม

*การคำนวณใช้กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน (กรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ)

2. มีแผนบริหารตำแหน่ง

มีแผนบริหารตำแหน่ง และแผนกำลังคนอื่นๆครบทุกจังหวัด

คำอธิบาย : ประเด็นการตรวจราชการ

การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ 4 ประเด็น

1. มีข้อมูล

1.1 ความเป็นปัจจุบันของข้อมูล

1. ใบประกอบวิชาชีพ

เป็นใบอนุญาตให้สามารถประกอบวิชาชีพตามสาขาที่เรียน และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะไม่สามารถประกอบวิชาชีพนั้นๆ ได้

การตรวจราชการ ปี 62 กำหนดไว้ 13 สายงาน ได้แก่ 1) นายแพทย์ 2) ทันตแพทย์ 3) เภสัชกร 4) พยาบาลวิชาชีพ 5) นักเทคนิคการแพทย์ 6) นักกายภาพบำบัด 7) แพทย์แผนไทย 8) นักรังสีการแพทย์ 9) นักจิตวิทยาคลินิก 10) นักกิจกรรมบำบัด 11) นักกายอุปกรณ์ 12) นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก 13) นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย

2. วุฒิการศึกษา (วุฒิในตำแหน่ง)

เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ กพ.กำหนด การตรวจราชการปี 62 กำหนดไว้ 2 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ

3. คำสั่งเงินเดือน (รอบ 1 เม.ย. 62)

เป็นคำสั่งที่ต้องเป็นปัจจุบันเพื่อที่จะจัดทำคำสั่งอื่นๆต่อไป เช่น การโอน/ย้าย

1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

สามารถทำรายงานสถิติกำลังคนในทุกๆมิติ

1.3 มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากร

สามารถวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรเพื่อให้ผู้บริหารใช้ตัดสินใจในการจัดทำแผนกำลังคน

2. มีแผนบริหารตำแหน่ง

จัดทำ/มีแผนกำลังคน แผนบริหารตำแหน่งว่าง และแผนอื่นๆ และนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อให้เกิดความเพียงพอในการให้บริการ

3. ตำแหน่งว่าง

การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง



สร 0208.02/ว 158 ลงวันที่ 28 มกราคม 2562

- ตำแหน่งว่างที่อยู่ในอำนาจของ สป. หมายถึง ตำแหน่งว่างที่ สป.สร.กำหนดเพื่อนำมาใช้ในการบริหารตำแหน่งในภาพรวมโดยพิจารณาจัดสรรตามความขาดแคลนหรือความจำเป็นตามภาระงานของเขตสุขภาพ/จังหวัด
- ตำแหน่งว่างที่อยู่ในอำนาจของเขตสุขภาพ หมายถึงตำแหน่งว่างที่ สป.สร. กำหนดให้เขตสุขภาพสามารถบริหารจัดการตำแหน่งในภาพรวมของเขตสุขภาพได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ สป.สร. กำหนด รวมทั้งมีอำนาจในการจัดสรรหรืออนุมัติการขอใช้ตำแหน่งให้หน่วยงานภายในเขตสุขภาพได้ตามความจำเป็นและความขาดแคลน
- ตำแหน่งว่างที่จังหวัดได้รับการจัดสรร หมายถึง ตำแหน่งว่างที่ สป.สร. หรือเขตสุขภาพจัดสรรหรืออนุมัติให้หน่วยงานใช้ตำแหน่งว่างตามเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งได้ ซึ่งหน่วยงานต้องดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้ได้ตามระยะเวลาที่ สป.สร กำหนด

4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

คำนวณจากจำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 10 สายงาน ประกอบด้วย 1) นายแพทย์ 2) ทันตแพทย์ 3) เภสัชกร 4) พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค 5) นวก.สาธารณสุข/จพ.ทันตสาธารณสุข 6) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม 7) ช่างทันตกรรม 8) นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข 9) แพทย์แผนไทย 10) นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลคะแนน: รายจังหวัด ตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

ลำดับ	จังหวัด	คะแนน	ลำดับ	จังหวัด	คะแนน	ลำดับ	จังหวัด	คะแนน	ลำดับ	จังหวัด	คะแนน
1	เชียงราย (เขต 1)	100	20	อ่างทอง (เขต 4)	100	39	มุกดาหาร (เขต 10)	100	58	ชัยนาท (เขต 3)	99
2	เชียงใหม่ (เขต 1)	100	21	นครปฐม (เขต 5)	100	40	ยโสธร (เขต 10)	100	59	พระนครศรีอยุธยา (เขต 4)	99
3	น่าน (เขต 1)	100	22	เพชรบุรี (เขต 5)	100	41	ศรีสะเกษ (เขต 10)	100	60	สมุทรสาคร (เขต 5)	99
4	พะเยา (เขต 1)	100	23	สมุทรสงคราม (เขต 5)	100	42	อำนาจเจริญ (เขต 10)	100	61	สมุทรปราการ (เขต 6)	99
5	แม่ฮ่องสอน (เขต 1)	100	24	จันทบุรี (เขต 6)	100	43	ชุมพร (เขต 11)	100	62	อุดรธานี (เขต 8)	99
6	ลำปาง (เขต 1)	100	25	ตราด (เขต 6)	100	44	พังงา (เขต 11)	100	63	กระบี่ (เขต 11)	99
7	เพชรบูรณ์ (เขต 2)	100	26	ปราจีนบุรี (เขต 6)	100	45	ระนอง (เขต 11)	100	64	นครศรีธรรมราช (เขต 11)	99
8	สุโขทัย (เขต 2)	100	27	ระยอง (เขต 6)	100	46	นราธิวาส (เขต 12)	100	65	สุราษฎร์ธานี (เขต 11)	99
9	อุตรดิตถ์ (เขต 2)	100	28	สระแก้ว (เขต 6)	100	47	พัทลุง (เขต 12)	100	66	ตรัง (เขต 12)	99
10	กำแพงเพชร (เขต 3)	100	29	กาฬสินธุ์ (เขต 7)	100	48	ยะลา (เขต 12)	100	67	ปัตตานี (เขต 12)	99
11	นครสวรรค์ (เขต 3)	100	30	มหาสารคาม (เขต 7)	100	49	สงขลา (เขต 12)	100	68	อุบลราชธานี (เขต 10)	98.80
12	พิจิตร (เขต 3)	100	31	ร้อยเอ็ด (เขต 7)	100	50	สตูล (เขต 12)	100	69	บึงกาฬ (เขต 8)	98.65
13	อุทัยธานี (เขต 3)	100	32	นครพนม (เขต 8)	100	51	สุพรรณบุรี (เขต 5)	99.95	70	ตาก (เขต 2)	98.33
14	นครนายก (เขต 4)	100	33	เลย (เขต 8)	100	52	กาญจนบุรี (เขต 5)	99.75	71	นครราชสีมา (เขต 9)	98.25
15	นนทบุรี (เขต 4)	100	34	สกลนคร (เขต 8)	100	53	ขอนแก่น (เขต 7)	99.75	72	พิษณุโลก (เขต 2)	98
16	ปทุมธานี (เขต 4)	100	35	หนองคาย (เขต 8)	100	54	ชลบุรี (เขต 6)	99.67	73	ฉะเชิงเทรา (เขต 6)	98
17	ลพบุรี (เขต 4)	100	36	หนองบัวลำภู (เขต 8)	100	55	ภูเก็ต (เขต 11)	99.20	74	ชัยภูมิ (เขต 9)	97.5
18	สระบุรี (เขต 4)	100	37	บุรีรัมย์ (เขต 9)	100	56	แพร่ (เขต 1)	99	75	ราชบุรี (เขต 5)	97.25
19	สิงห์บุรี (เขต 4)	100	38	สุรินทร์ (เขต 9)	100	57	ลำพูน (เขต 1)	99	76	ประจวบคีรีขันธ์ (เขต 5)	95.75

การเรียงลำดับคะแนนเรียงตามคะแนนสูงสุด (กรณีคะแนนเท่ากันเรียงตามตัวอักษรของจังหวัด)

ที่มา : ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562 และแบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด (ตจ.1)

ทุกจังหวัดมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
ได้คะแนนมากกว่า 70 คะแนน

ทุกจังหวัดผ่านเกณฑ์

มีจำนวน 50 จังหวัด
ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน

คะแนนเฉลี่ย 99.40 คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์วัดผลระดับจังหวัด
- บุคลากรเพียงพอ เทียบกรอบขั้นต่ำ
- ตำแหน่งว่าง คำนวณจากจำนวนตำแหน่งว่างที่อยู่ในอำนาจการบรรจุแต่งตั้งของจังหวัด โดยไม่รวมตำแหน่งว่างที่อยู่ระหว่างการดำเนินการและมีคนมาดำรงตำแหน่งแน่นอน เช่น นักเรียนทุนปี 2562 ฯลฯ

ผลคะแนน: จำแนกตามเขตสุขภาพ ตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

การเรียงลำดับตามร้อยละที่สูงสุด (คำนวณจากจำนวนจังหวัดภายในเขตสุขภาพที่ได้คะแนน 100 คะแนนเทียบกับจังหวัดทั้งหมด)

1) เขต 4 (87.50%)	คะแนน	2) เขต 3 (80%)	คะแนน	3) เขต 10 (80%)	คะแนน	4) เขต 1 (75%)	คะแนน	5) เขต 7 (75%)	คะแนน	6) เขต 8 (71.43%)	คะแนน
นครนายก	100	กำแพงเพชร	100	มุกดาหาร	100	เชียงราย	100	กาฬสินธุ์	100	นครพนม	100
นนทบุรี	100	นครสวรรค์	100	ยโสธร	100	เชียงใหม่	100	มหาสารคาม	100	เลย	100
ปทุมธานี	100	พิจิตร	100	ศรีสะเกษ	100	น่าน	100	ร้อยเอ็ด	100	สกลนคร	100
ลพบุรี	100	อุทัยธานี	100	อำนาจเจริญ	100	พะเยา	100	ขอนแก่น	99.75	หนองคาย	100
สระบุรี	100	ชัยนาท	99	อุบลราชธานี	98.8	แม่ฮ่องสอน	100			หนองบัวลำภู	100
สิงห์บุรี	100					ลำปาง	100			อุดรธานี	99
อ่างทอง	100					แพร่	99			บึงกาฬ	98.65
พระนครศรีอยุธยา	99					ลำพูน	99				
7) เขต 12 (71.43%)	คะแนน	8) เขต 6 (62.50%)	คะแนน	9) เขต 2 (60%)	คะแนน	10) เขต 9 (50%)	คะแนน	11) เขต 11 (42.86)	คะแนน	12) เขต 5 (37.50%)	คะแนน
นราธิวาส	100	จันทบุรี	100	เพชรบูรณ์	100	บุรีรัมย์	100	ชุมพร	100	นครปฐม	100
พัทลุง	100	ตราด	100	สุโขทัย	100	สุรินทร์	100	พังงา	100	เพชรบุรี	100
ยะลา	100	ปราจีนบุรี	100	อุดรดิตถ์	100	นครราชสีมา	98.25	ระนอง	100	สมุทรสงคราม	100
สงขลา	100	ระยอง	100	ตาก	98.33	ชัยภูมิ	97.5	ภูเก็ต	99.2	สุพรรณบุรี	99.95
สตูล	100	สระแก้ว	100	พิษณุโลก	98			กระบี่	99	กาญจนบุรี	99.75
ตรัง	99	ชลบุรี	99.67					นครศรีธรรมราช	99	สมุทรสาคร	99
ปัตตานี	99	สมุทรปราการ	99					สุราษฎร์ธานี	99	ราชบุรี	97.25
		ฉะเชิงเทรา	98							ประจวบคีรีขันธ์	95.75

ทุกเขตสุขภาพ
มีจังหวัดภายในเขตที่มี
การบริหารจัดการกำลังคนที่มี
ประสิทธิภาพ
คิดเป็น \geq ร้อยละ 70

ทั้งนี้ เกณฑ์วัดผลระดับจังหวัด
- บุคลากรเพียงพอ เทียบกรอบขั้นต่ำ
- ตำแหน่งว่าง คำนวณจากจำนวนตำแหน่งว่าง
ที่อยู่ในอำนาจการบรรจุแต่งตั้งของจังหวัดโดย
ไม่รวมตำแหน่งว่างที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ
และมีคนมาดำรงตำแหน่งแน่นอน เช่น นักเรียน
ทุนปี 2562 ฯลฯ

ที่มา : ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562 และแบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด (ตค.1)

ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

ประเด็นที่ 1 มีข้อมูล

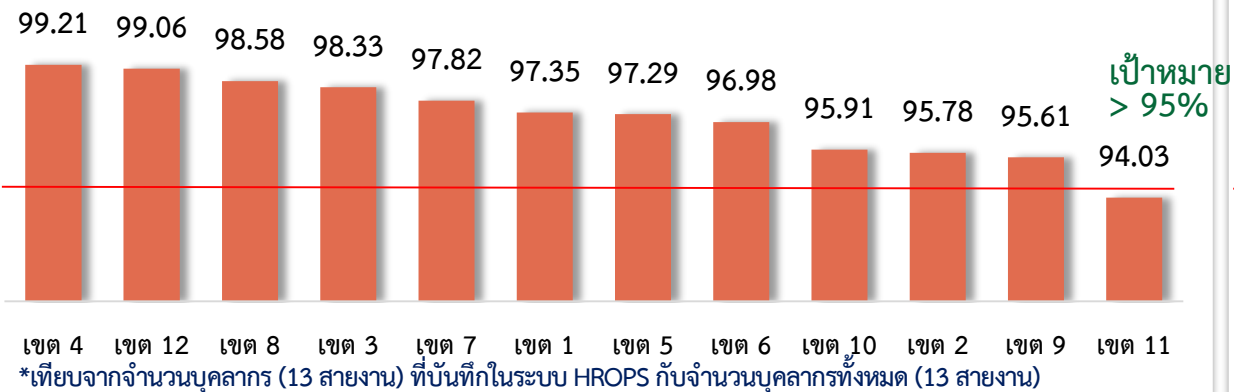
1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562

1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ (13 สายงาน)

97.17%

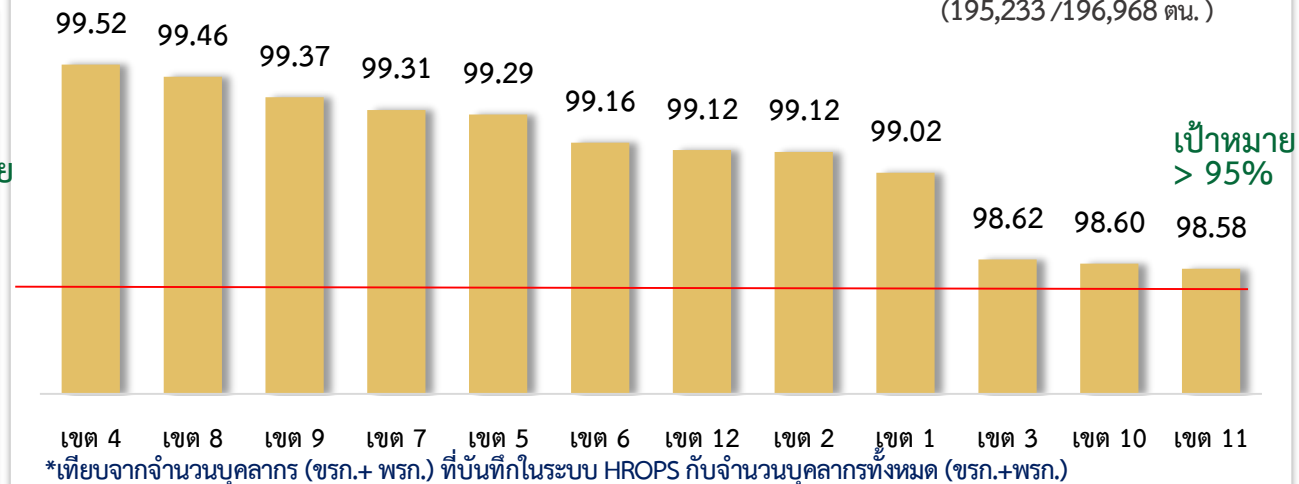
(146,535 / 150,807 คน.)



1.1.2 วุฒิ(การศึกษา)ในตำแหน่ง(เฉพาะขรก. & พรก.)

99.12 %

(195,233 / 196,968 คน.)



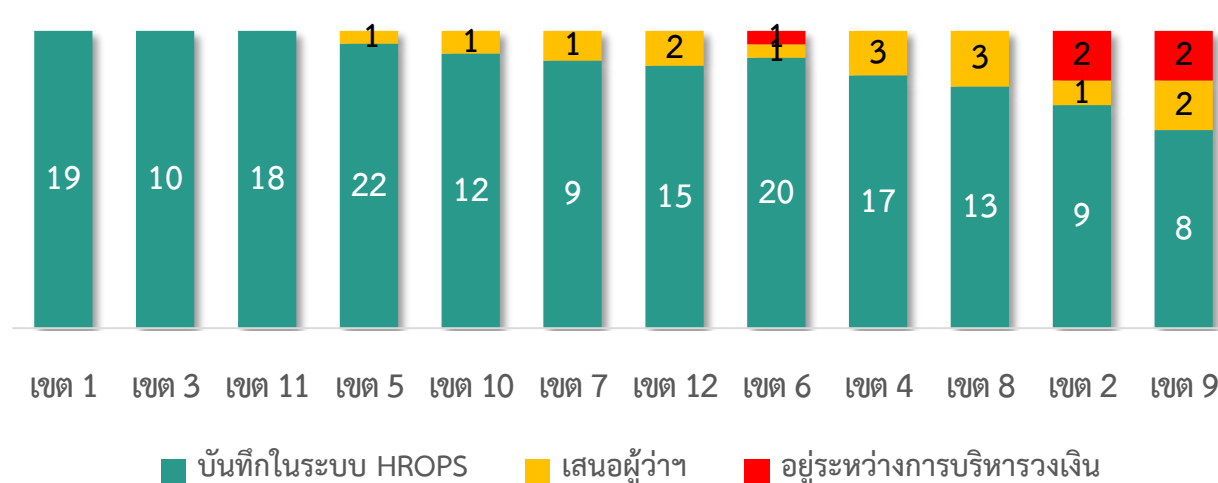
1.1.3 จำนวนหน่วยงาน

ที่บันทึกคำสั่งเลื่อน

เงินเดือน

89.58%

(172/192 หน่วยงาน)



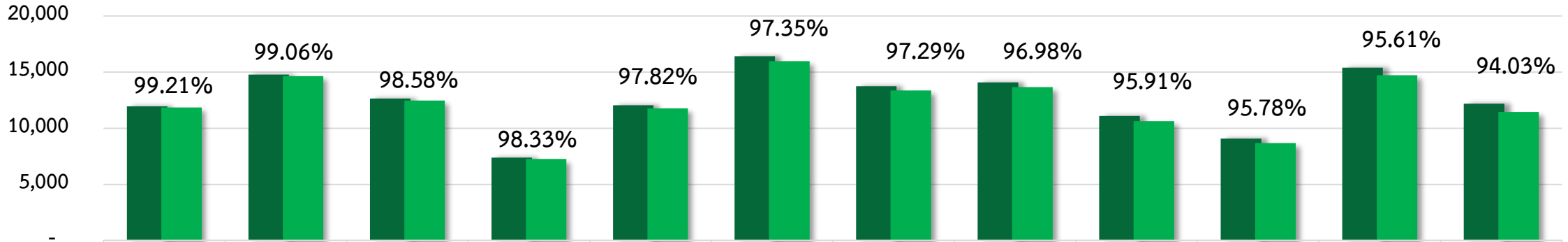
ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

ประเด็นที่ 1 มีข้อมูล

1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562

1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ (13 สายงาน) **97.17%** (146,535 คน./150,807 คน.)



เรียงลำดับตามเขตที่ได้รับร้อยละสูงสุด

	เขต 4	เขต 12	เขต 8	เขต 3	เขต 7	เขต 1	เขต 5	เขต 6	เขต 10	เขต 2	เขต 9	เขต 11
■ จน.บุคลากรทั้งหมด	11,948	14,782	12,646	7,387	12,043	16,422	13,739	14,085	11,100	9,073	15,396	12,186
■ จน.ที่บันทึกในระบบ HROPS	11,854	14,643	12,466	7,264	11,780	15,987	13,366	13,660	10,646	8,690	14,720	11,459

*เทียบจากจำนวนบุคลากร (13 สายงาน) ที่บันทึกในระบบ HROPS กับจำนวนบุคลากรทั้งหมด (13 สายงาน)

1 หมดอายุ 1,077 คน. (0.71%)

1	พยาบาลวิชาชีพ	997 คน.
2	นักกายภาพบำบัด	53 คน.
3	เภสัชกร	12 คน.
4	ทันตแพทย์	7 คน.
5	แพทย์แผนไทย	5 คน.
6	นักเทคนิคการแพทย์	3 คน.

2 ไม่ได้บันทึกในระบบ HROPS 3,195 คน. (2.12%)

1	พยาบาลวิชาชีพ	2,471 คน.	7	ทันตแพทย์	61 คน.
2	นายแพทย์	215 คน.	8	นักรังสีการแพทย์	45 คน.
3	เภสัชกร	122 คน.	9	นักจิตวิทยาคลินิก	9 คน.
4	นักเทคนิคการแพทย์	112 คน.	10	นักกิจกรรมบำบัด	7 คน.
5	นักกายภาพบำบัด	79 คน.	11	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	2 คน.
6	แพทย์แผนไทย	77 คน.	12	นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	1 คน.
13. นักกายอุปกรณ์ 0 คน					

ข้อสังเกต

ความไม่เป็นปัจจุบันของใบประกอบวิชาชีพ

- กรณีหมดอายุ ไม่ได้ติดตามใบประกอบที่ต่ออายุแล้วมาบันทึกในระบบ HROPS
- บันทึกวันออกใบประกอบ/วันหมดอายุผิด
- ใส่ชื่อใบประกอบผิด/ไม่ครบ/ไม่ตรงกับสายงานที่ดำรงตำแหน่ง
- ไม่ใส่เลขที่ใบประกอบในระบบ

ใบประกอบวิชาชีพ
ที่ไม่เป็นปัจจุบัน
จำนวน 4,272 ตำแหน่ง
(2.83%)

ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

วุฒิ(การศึกษา)ในตำแหน่ง

ประเด็นที่ 1 มีข้อมูล

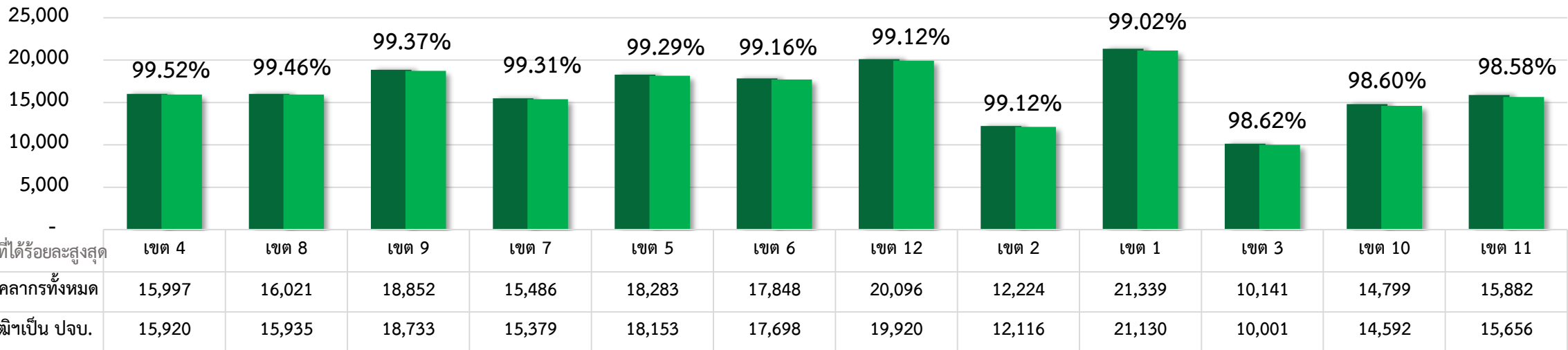
1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562

1.1.2 วุฒิ(การศึกษา)ในตำแหน่ง (เฉพาะขรก. & พรก.)

99.12 %

(จน.บุคลากรที่มีวุฒิป เป็น ปจบ. 195,233 คน. /จน.บุคลากรทั้งหมด 196,968 คน.)



*เทียบจากจำนวนบุคลากร (ขรก.+ พรก.) ที่บันทึกในระบบ HROPS กับจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ขรก.+พรก.)

1 ข้าราชการ 1,375 คน. (0.70%)

1	นักวิชาการสาธารณสุข	844 คน.
2	นักเทคนิคการแพทย์	67 คน.
3	พยาบาลวิชาชีพ	66 คน.
4	นักจัดการงานทั่วไป	51 คน.
5	นายแพทย์	40 คน.
6	อื่นๆ (รวม 27 สายงาน)	307 คน.

2 พนักงานราชการ 360 คน. (0.18%)

1	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	81 คน.
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	57 คน.
3	นักวิชาการสาธารณสุข	39 คน.
4	นักวิชาการพัสดุ	27 คน.
5	นายช่างเทคนิค	20 คน.
6	อื่นๆ (รวม 26 สายงาน)	136 คน.

วุฒิ (การศึกษา)ในตำแหน่ง
ที่ไม่เป็นปัจจุบัน
จำนวน 1,735 ตำแหน่ง
(0.88%)

ข้อสังเกต

ความไม่เป็นปัจจุบันของใบวุฒิการศึกษา (วุฒิในตำแหน่ง)

- ชื่อปริญญา/สาขาที่จบไม่ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่ง เช่น นวค.คอมพิวเตอร์
- ตำแหน่งสายงานวิชาการ วุฒิในตำแหน่งยังเป็นอนุปริญญา/ประกาศนียบัตร เช่น นวค.สาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักจัดการงานทั่วไป
- ไม่บันทึกวุฒิการศึกษาในระบบ
- บันทึกชื่อปริญญา/สาขาผิด

ประเด็นที่ 1 มีข้อมูล

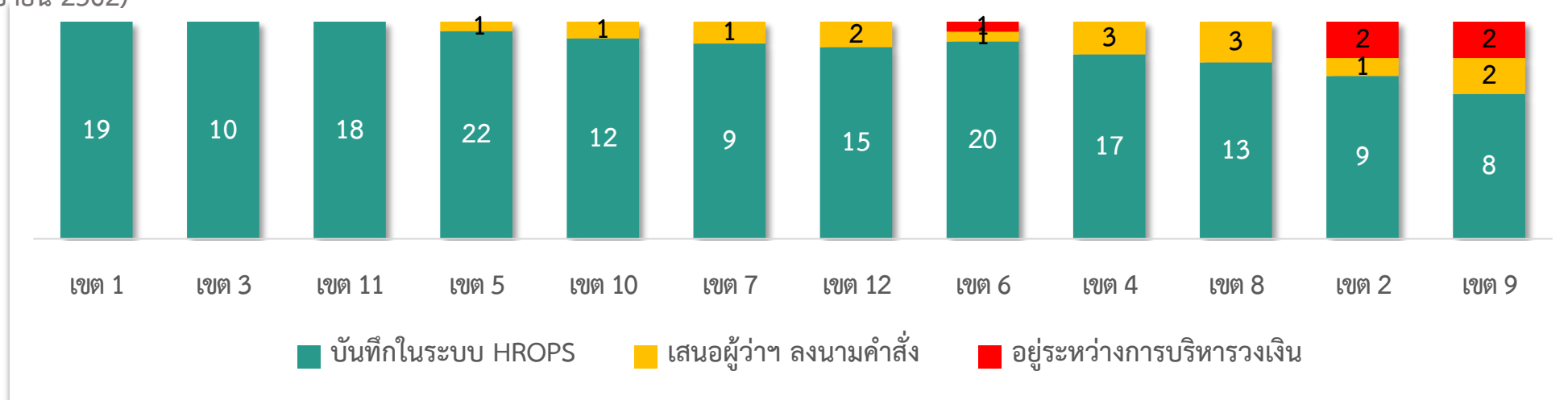
1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2562

1.1.3 จำนวนหน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (รอบ 1 เมษายน 2562)

89.58%

(จ.หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเงินเดือนเป็นปัจจุบัน 72 หน่วยงาน/จ.หน่วยงานทั้งหมด 192 หน่วยงาน)



หน่วยงานที่ไม่บันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในระบบ HROPS รอบ 1 เมษายน 2562

เขต 5	เขต 10	เขต 7	เขต 12	เขต 6	เขต 4	เขต 8	เขต 2	เขต 9
รพ.โพธาราม (เสนอผู้ว่าฯ)	รพ.สรรพสิทธิประสงค์ (เสนอผู้ว่าฯแล้วไม่บันทึกคำสั่งในระบบ HROPS)	รพ.สิรินทร (เสนอผู้ว่าฯ)	รพ.ปัตตานี (เสนอผู้ว่าฯแล้วไม่บันทึกคำสั่งในระบบ HROPS)	สสจ.ชลบุรี (เสนอผู้ว่าฯ)	สสจ.พระนครศรีอยุธยา (เสนอผู้ว่าฯ)	สสจ.อุดรธานี (เสนอผู้ว่าฯ)	สสจ.ตาก (บริหารการเงิน)	สสจ.นครราชสีมา (บริหารการเงิน)
				รพ. พระนครศรีอยุธยา (เสนอผู้ว่าฯ)	รพ.อุดรธานี (เสนอผู้ว่าฯ)	รพ.แม่สอด (บริหารการเงิน)	รพ.เทพรัตนนครราชสีมา (เสนอผู้ว่าฯ)	
			สสจ.ตรัง (เสนอผู้ว่าฯ)	สสจ.ฉะเชิงเทรา (บริหารการเงิน)	รพ.เสนา (เสนอผู้ว่าฯ)	รพ.กุมภวาปี (เสนอผู้ว่าฯ)	รพ.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช (เสนอผู้ว่าฯ)	สสจ.ชัยภูมิ (บริหารการเงิน)
								รพ.ชัยภูมิ (เสนอผู้ว่าฯ)

ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

รายงานสถิติกำลังคน

ประเด็นที่ 1 มีข้อมูล 1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด **348,549** คน

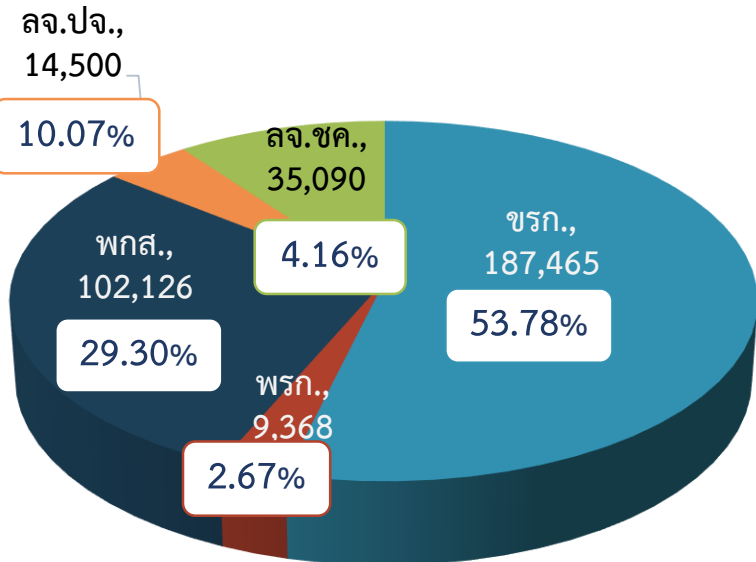
จำนวนการสูญเสียบุคลากรทั้งหมด **34,355** คน

การสูญเสียบุคลากร

ลาออก	ให้ออก	โอน
34,196 คน	163 คน	2 คน
9.81%	0.047%	0.0006%

- การลาออก
- การถูกให้ออกโดยมีความผิด
- การให้ออนไปสังกัดใหม่ นอก สป.

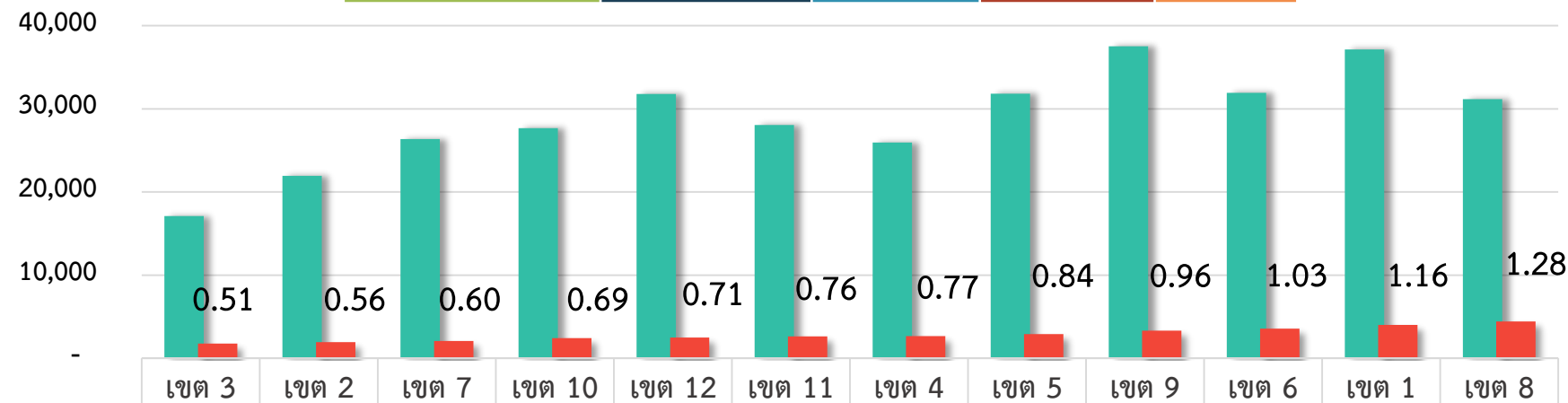
สัดส่วนประเภทบุคลากรของ สป.สธ. ณ 1 ส.ค. 62



9.86% (% คิดสัดส่วนเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด 348,549 คน)

การสูญเสียต่อประเภทบุคลากร

ลจ.ชค.	พกส.	ชรก.	พรก.	ลจ.ปจ.
23,980 คน	6,304 คน	3,119 คน	667 คน	285 คน
(6.88%)	(1.81%)	(0.89%)	(0.191%)	(0.08%)



	เขต 3	เขต 2	เขต 7	เขต 10	เขต 12	เขต 11	เขต 4	เขต 5	เขต 9	เขต 6	เขต 1	เขต 8
จณ.บุคลากร	17,119	21,950	26,366	27,687	31,791	28,063	25,970	31,838	37,538	31,914	37,139	31,174
จณ.การสูญเสีย	1,768	1,951	2,093	2,419	2,487	2,632	2,687	2,929	3,329	3,580	4,030	4,450

ที่มา: ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 ส.ค. 62

ประเด็นที่ 1 มีข้อมูล

1.3 มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข

ข้อมูลจากแบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด (ตจ.1)

เขตสุขภาพ	1. การบริหารตำแหน่ง	2. การวางแผนกำลังคน	3. การวิเคราะห์ภาระงาน	4. สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
เขตสุขภาพที่ 1	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 2	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 3	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 4	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 5	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 6	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 9	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 10	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 11	✓	✓	✓	✓
เขตสุขภาพที่ 12	✓	✓	✓	✓

ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

แผนกำลังคน

ประเด็นที่ 2 มีแผนบริหารตำแหน่ง

ข้อมูลจากแบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด (ตจ.1)

เขตสุขภาพ	มีแผนบริหารตำแหน่ง	มีแผนกำลังคนด้านอื่นๆ (เช่น แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ, แผนพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ)
เขตสุขภาพที่ 1	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/แผนพัฒนาบุคลากรตาม Service plan*
เขตสุขภาพที่ 2	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ/ แผนสรรหาเชิงรุก/แผนพัฒนาบุคลากร
เขตสุขภาพที่ 3	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนปฏิบัติการ HR ประจำปี/แผนความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน/แผนพัฒนาบุคลากร
เขตสุขภาพที่ 4	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนพัฒนากำลังคนฯ/แผนสรรหาบุคลากร/แผนการสูญเสีย/แผนพัฒนาบุคลากรตาม Service Plan/แผนปฏิบัติงานประจำปี/แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เขตสุขภาพที่ 5	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนยุทธศาสตร์จังหวัด ปี 62-64/แผนพัฒนาด้านการศึกษาและฝึกอบรม/แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ/แผนพัฒนาบุคลากร
เขตสุขภาพที่ 6	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ/แผนพัฒนาบุคลากร
เขตสุขภาพที่ 7	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนพัฒนาบุคลากร/แผนสรรหาบุคลากร
เขตสุขภาพที่ 8	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนความก้าวหน้า/แผนพัฒนาบุคลากร/แผนการอบรมเฉพาะทางสาขาต่างๆ/แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เขตสุขภาพที่ 9	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนพัฒนาบุคลากร/แผนงานพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
เขตสุขภาพที่ 10	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนพัฒนาบุคลากร/แผนความต้องการบุคลากร/แผนวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/แผนสรรหาบุคคล
เขตสุขภาพที่ 11	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ/ แผนผลิต-จัดสรรนักเรียนทุน กำลังคน/ แผนพัฒนาบุคลากร /แผนพัฒนากำลังคนตาม Service Plan/แผนผลิต นร.ทุน 9 สายงาน
เขตสุขภาพที่ 12	แผนบริหารตำแหน่ง	แผนการถ่ายทอดการเรียนรู้ career Path ผ่านระบบออนไลน์/แผนอัตรากำลังคน/แผนพัฒนารายบุคคลตาม service plan, ตามยุทธศาสตร์/แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

ตำแหน่งว่าง

ประเด็นที่ 3 มีการดำเนินงานตามแผน

ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด (ไม่เกินร้อยละ 3) “เฉพาะ ขรก. & พรก.”

ข้าราชการตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 1.82
(ตน.ว่าง 3,514/200,957 ตน.)

พนักงานราชการตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 3.29
(ตน.ว่าง 334/10,167 ตน.)

จำนวนตำแหน่งทั้งหมด

211,124

3,848*

จำนวนตำแหน่งว่าง



1.82%

ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 ส.ค. 62

สายงานที่มีตำแหน่งว่าง 3 ลำดับแรก

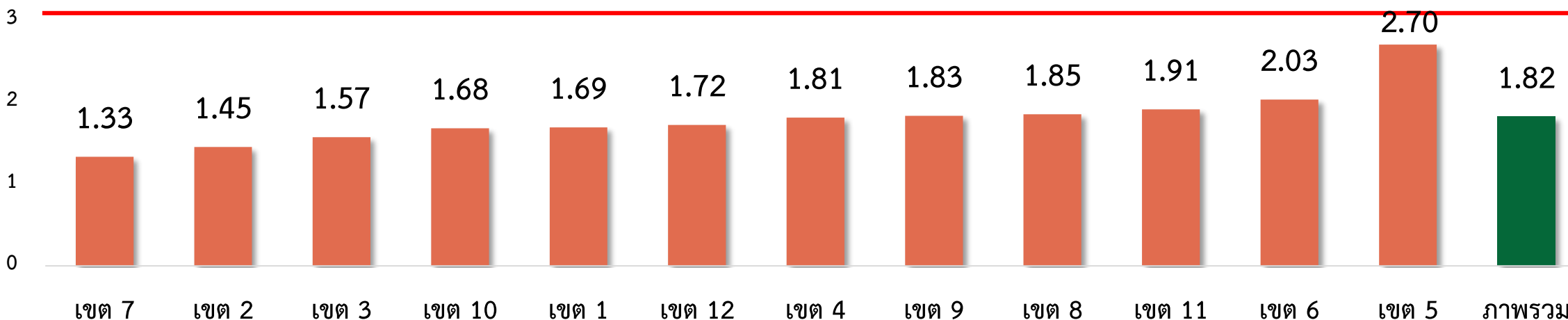
- นายแพทย์ 1,035 คน. (29.45%)
- พยาบาลวิชาชีพ 669 คน. (19.04%)
- นักวิชาการสาธารณสุข 593 คน. (16.88%)

สายงานที่มีตำแหน่งว่าง 3 ลำดับแรก

- พยาบาลวิชาชีพ 92 คน (27.5%)
- นักวิชาการเงินและบัญชี 24 คน (7.19%)
- นักทรัพยากรบุคคล 16 คน (4.79%)

เกณฑ์เป้าหมาย

≤ 3%



จน.ตน.ทั้งหมด	22,789	13,142	10,917	17,007	19,768	19,037	16,297	16,991	20,680	15,766	17,143	21,587	211,124
จน.ตำแหน่งว่าง	386	191	171	308	534	386	217	314	378	265	327	371	3,848

*การคำนวณใช้ตำแหน่งว่างที่อยู่ในอำนาจของจังหวัด และไม่นับรวมตำแหน่งที่ On Process

ร้อยละตำแหน่งว่างลดลง

จำแนกตามอำนาจการบริหารตำแหน่ง “จังหวัด เขตสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข”

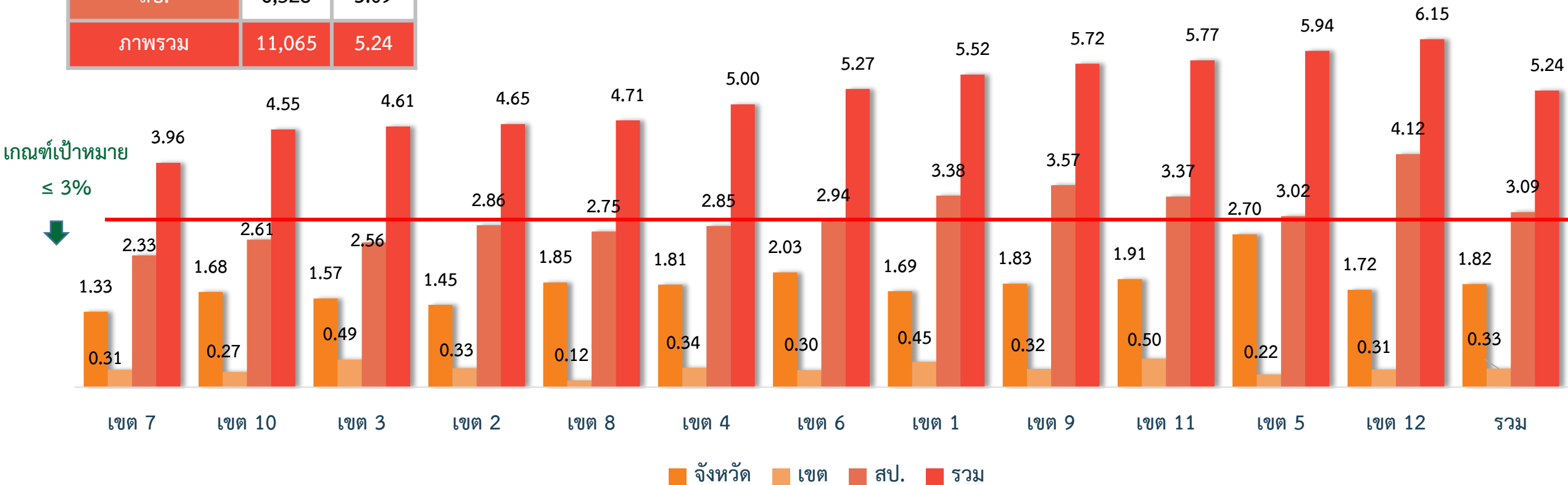
ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 ส.ค. 62

อำนาจการบริหาร	ตน.ว่าง	ร้อยละ
จังหวัด	3,848	1.82
เขตสุขภาพ	689	0.33
สป.	6,528	3.09
ภาพรวม	11,065	5.24

“เฉพาะ ชรก. & พรก.” โดยมีจำนวนตำแหน่งทั้งหมด 211,124 ตำแหน่ง

สายงานที่มีตำแหน่งว่าง 3 ลำดับแรก

- พยาบาลวิชาชีพ 2,470 คน. (21.05%)
- นายแพทย์ 2,278 คน. (19.42%)
- นักวิชาการสาธารณสุข 1,894 คน. (16.14%)



ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

ความเพียงพอของบุคลากร

ประเด็นที่ 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 71** (สายงานให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายงานขาดแคลน) 10 สายงาน)

สายงานที่ยังมีความขาดแคลน (เมื่อเทียบกับเป้าหมายร้อยละ 71)

- นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข (66.97%)
- แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวช) (61.65%)
- ช่างทันตกรรม (38.00%)

กรอบอัตรากำลัง

231,119*

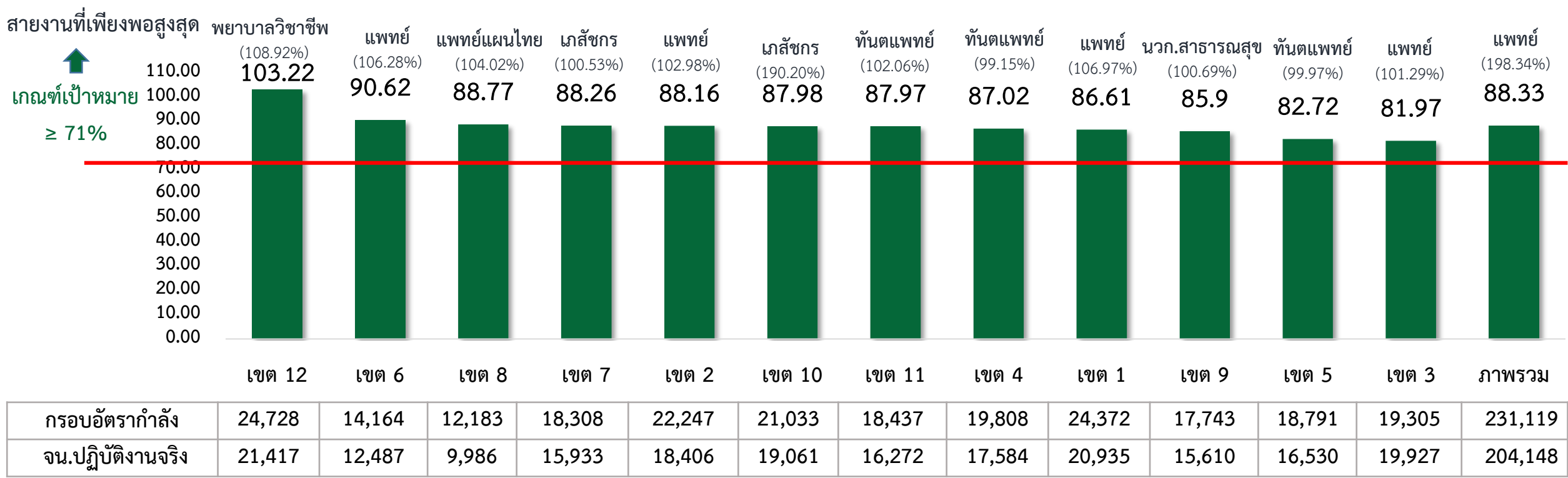
204,148

จำนวนปฏิบัติงานจริง

88.33%



ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 ส.ค. 62



*การคำนวณใช้กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน (กรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ)

ผลการดำเนินงาน (ในภาพรวมตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น)

ความเพียงพอของบุคลากร

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

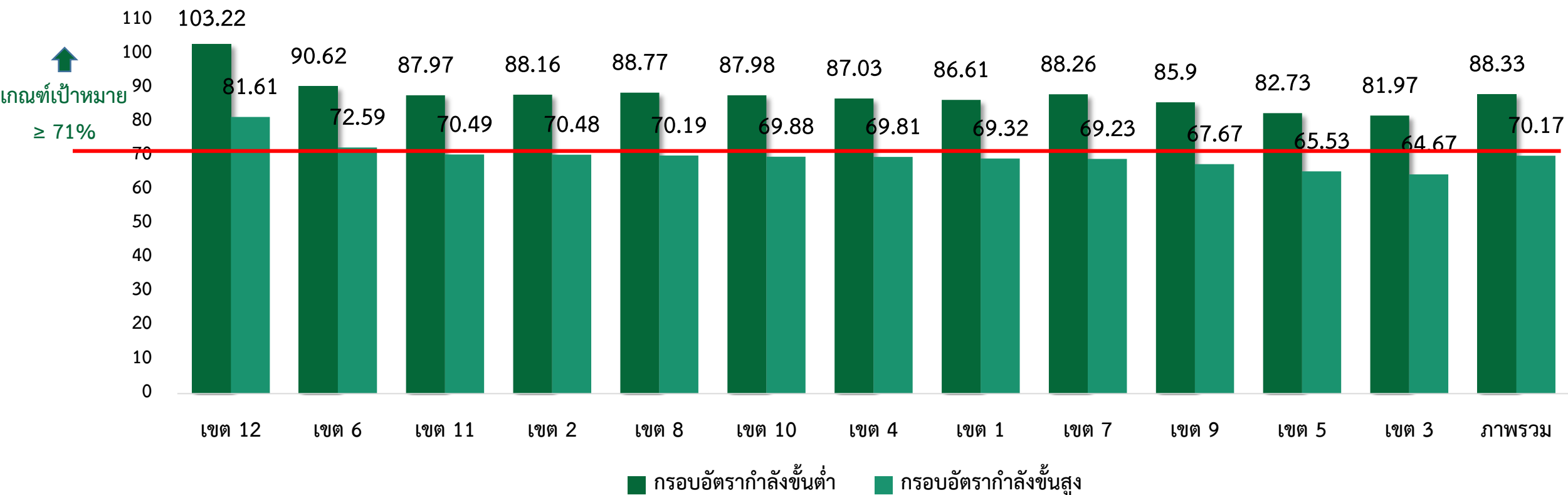
สายงานให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายงานขาดแคลน) 10 สายงาน
ณ 1 ส.ค. 62 มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานจริง 204,148 คน

ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 1 ส.ค. 62

สายงานที่ยังมีความขาดแคลน (เมื่อเทียบกับเป้าหมายร้อยละ 71 ของกรอบอัตรากำลังขั้นสูง)

- พยาบาลวิชาชีพ (70.29%)
- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข (66.77%)
- นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข (65.31%)
- เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (59.83%)
- แพทย์แผนไทยเจ้า/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท) (58.46%)
- ช่างทันตกรรม (37.93%)

กรอบอัตรากำลัง	จน. อัตรา	ร้อยละ
ขั้นต่ำ	231,119	88.33
ขั้นสูง	290,921	70.17



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค	สาเหตุ	ข้อเสนอแนะ		
		จังหวัด	เขตสุขภาพ	ส่วนกลาง / นโยบาย
<p>1. ความขาดแคลนบุคลากร (เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลัง)</p> <p>1.1 ในภาพรวม สายงานที่ขาดแคลนสูงสุดในภาพรวม คือ ช่างทันตกรรม แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข (อายุรเวท) และ นวก.สาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)</p> <p>1.2 ขาดแคลนสายวิชาชีพหลัก/บางสายงาน เฉพาะในบางพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> สถานการณ์/ความต้องการด้านสุขภาพ ณ ปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง การกระจายตัวไม่เหมาะสม การกระจุกตัวในเมือง รพ. ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ประชากรแฝง การแข่งขันในพื้นที่สูง(รพ. เอกชน) 	<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ สาเหตุ กระบวนการ เพื่อค้นหาแนวทาง วิธีการแก้ไข ปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละปัญหาและพื้นที่ ทบทวน/พัฒนาแนวทางวิธีการในการสรรหาบุคลากร พิจารณาการปรับการจ้างงานด้วยรูปแบบการจ้างงานประเภทอื่น (มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐฯ) 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำและขับเคลื่อน Service & HR Blueprint ในระดับพื้นที่ (เขต จังหวัด หน่วยงาน/หน่วยบริการ) จัดทำและขับเคลื่อนแผนกำลังคนร่วมกันในระดับพื้นที่ (เขต จังหวัด หน่วยงาน/หน่วยบริการ) เช่น แผนการกระจายบุคลากร แผนบริหารตำแหน่ง แผนการผลิตบุคลากร แผนสรรหาเชิงรุก ฯลฯ พิจารณา ให้ความสำคัญ Re-allocate, Re-design, Merging 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดแนวทาง/ทบทวน/บูรณาการแผนความต้องการกำลังคน แผนการกระจายบุคลากร แผนบริหารตำแหน่ง แผนสรรหาเชิงรุก ฯลฯ ทบทวนกรอบอัตรากำลัง ร่วมกับการจัดระบบบริการสุขภาพในระดับพื้นที่ ทบทวน/พัฒนาโครงสร้างระบบการจ้างงาน ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคนและความต้องการด้านสุขภาพ
<p>2. ตำแหน่งว่างที่ว่างมานาน โดยเฉพาะสายวิชาชีพ ตำแหน่งประเภทคัดเลือกผู้บริหาร และในบางพื้นที่ที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง</p>				
<p>3. แผนบริหารตำแหน่งในระดับเขตสุขภาพและจังหวัดยังไม่ชัดเจน ขาดแผนระยะยาว</p>	<ul style="list-style-type: none"> ขาดแผนกำลังคนเชิงบูรณาการ (Service Design, คน เงิน ของ) (อยู่ระหว่างดำเนินการ) 			

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค	สาเหตุ	ข้อเสนอแนะ		
		จังหวัด	เขตสุขภาพ	ส่วนกลาง / นโยบาย
<p>4. <u>บุคลากรด้าน HR</u></p> <p>ขาดความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง รวมทั้งทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เช่น การบริหารตำแหน่ง การจัดทำแผนกำลังคน ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านสุขภาพ และด้านอื่น ๆ อย่างรวดเร็ว นโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทางใหม่ ๆ เช่น แนวทางการบริหารตำแหน่งว่าง (เช่น ว 158/ 2562) เปลี่ยนบุคลากรบ่อย บุคลากรบรรจุใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้าน HR อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการบูรณาการร่วมกับการจัดระบบบริการสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรม/กิจกรรมพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรด้าน HR ในด้าน การวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ การวางแผน บริหารตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ พัฒนาแนวทาง/เครื่องมือ/วิธีการในการสอนงาน Coaching การเป็นพี่เลี้ยง Mentor 	<ul style="list-style-type: none"> ทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแนวทาง/วิธีการ/เครื่องมือในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญด้าน HR จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในทุกระดับ สร้างระบบพี่เลี้ยง และติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
<p>5. <u>ประสิทธิภาพของระบบ HROPS</u> ในการดึงข้อมูลบุคลากร การรายงานข้อมูลบุคลากร ยังไม่ครบถ้วน/ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองการดำเนินงานด้าน HR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลมีขนาดใหญ่ (บุคลากร สป.สธ. ตามปฏิบัติจริง รวมทั้งหมด 348,549 คน) งบประมาณไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> เรียนรู้และถ่ายทอดการใช้งานระบบ HROPS อย่างจริงจังและต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> เรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้ การใช้งานระบบ HROPS อย่างจริงจังและต่อเนื่อง สนับสนุน ขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการใช้งานระบบ HROPS ในระดับพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาทักษะดิจิทัล 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาประสิทธิภาพของระบบ HROPS ให้เพียงพอ ตอบสนองต่อการใช้งานและความต้องการของบุคลากรทุกระดับ พัฒนาวิธีการและเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการใช้งานระบบ HROPS แก่บุคลากร ขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะดิจิทัล (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข